

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Kehidupan manusia seringkali terjadi konflik yang tidak dapat dihindarkan dan sulit untuk diselesaikan. Umat manusia diberikan akal dan pikiran agar dapat memecahkan suatu konflik antar individu maupun kelompok, walaupun konflik tersebut terlihat kecil sehingga banyak konflik yang sukar terselesaikan dengan baik. Konflik yang kecil dibesar-besarkan dan konflik besar tidak ditangani dengan cepat, hal tersebut sering dijumpai dalam kehidupan nyata umat manusia hingga saat ini.

Konflik banyak dijumpai termasuk didalam organisasi seringkali terjadi dan kurang cepat diselesaikan, dalam penanganan konflik didalam organisasi haruslah terselesaikan dengan cepat agar tidak mempengaruhi pelaku konflik atau orang yang menjadi korban konflik itu sendiri. Alasan itulah yang menyebabkan organisasi selalu mencari faktor-faktor yang menyebabkan konflik itu terjadi, penanganan dan pengelolaan yang tepat dapat meminimalisir timbulnya konflik besar baik antar individu maupun antar kelompok.

Konflik merupakan salah satu esensi dari kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai karakteristik yang beragam, Wirawan (2010:5) mendefinisikan bahwa konflik adalah proses pertentangan yang diekspresikan diantara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang

menghasilkan keluaran konflik. Salah satu konflik di sebuah organisasi atau perusahaan adalah konflik antar individu yang disebabkan oleh ketidakcocokan persepsi, kurang pandai dalam beradaptasi, dan perkataan yang kurang sopan. Tetapi konflik tersebut seringkali hilang dengan sendirinya, mengingat pelaku konflik tersebut adalah pegawai atau karyawan organisasi terkait maka organisasi semestinya sangat memperhatikan segala hal yang berkaitan dengan kondisi para pegawai atau karyawan.

Konflik pekerja dan keluarga merupakan salah satu bagian dari konflik-konflik di organisasi atau perusahaan. Bisa terjadi pada pegawai pria dan wanita, seorang wanita yang posisinya sebagai ibu rumah tangga seringkali mengalami konflik dalam pekerjaan dan keluarga, karena pasangan yang sudah menikah apabila istri bekerja sebagai pegawai atau karyawan dapat meningkatkan ketergantungan pada pekerjaan dan keluarga. Situasi seperti ini seringkali memicu konflik antara tuntutan didalam pekerjaan dan tuntutan keluarga. Menurut Wirawan (2010:55) menjelaskan bahwa konflik personal konflik yang terjadi dalam diri seseorang individu karena harus memilih dari sejumlah alternatif pilihan yang ada atau karena mempunyai kepribadian ganda.

Suatu permasalahan baik itu individu maupun kelompok, haruslah dapat penanganan yang cepat agar permasalahan seperti konflik dapat terselesaikan, walaupun konflik suatu saat bisa timbul kembali. Dalam menciptakan suasana yang tenang dalam menangani konflik, seorang manajer harus mengerti langkah dalam menyelesaikan konflik yang sedang terjadi.

Seperti dengan mediasi. Sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Wirawan (2010: 200) sebagai berikut Penyelesaian konflik melalui mediasi merupakan jenis resolusi konflik alternatif yang telah lama dipakai untuk menyelesaikan berbagai jenis konflik. Di Indonesia, mediasi digunakan dalam penyelesaian konflik di berbagai masyarakat adat, keluarga/perkawinan, konflik interpersonal, penyelesaian konflik manajemen bisnis dan pemerintahan sampai penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta konflik sosial.

Peran seorang wanita yang sangat berat seringkali membuat kaum hawa stress yang menyebabkan konflik didalam keluarga maupun pekerjaan, wanita hampir sama tinggi derajatnya oleh kaum pria, hingga di zaman modern ini banyak kaum hawa yang memimpin sebuah organisasi perusahaan bahkan memimpin sebuah negara maju maupun berkembang. Tuntutan peran keluarga membuat wanita harus lebih banyak memberikan perhatian kepada anak, suami, dan orang tua. Disisi lain, tuntutan karir memberikan kesempatan yang luas bagi wanita untuk mengembangkan dirinya pada pekerjaan sehingga menjanjikan perolehan jabatan yang lebih baik atau pendapatan yang lebih besar.

Mengingat pentingnya peran pegawai dalam meningkatkan kinerja organisasi, sudah sepantasnya seorang pemimpin perusahaan memikirkan segala hal yang berkaitan dengan pegawai, agar tujuan akhir organisasi dapat terpenuhi sesuai apa yang diinginkan. Kinerja seseorang dapat meningkat maupun menurun sesuai dengan kondisi lapangan atau masalah yang mereka hadapi, banyak hal terjadi pada karyawan yang tidak profesional dalam

bekerja, tidak disiplin, dan tidak menyelesaikan amanah yang mereka jalani. Semua dapat dihilangkan apabila ada kemauan, niat, dan tekad yang kuat. Peran pegawai sebagai suatu roda penggerak jalannya sebuah organisasi yang dipimpin oleh seorang manajer.

Tidaklah mudah mempersiapkan dan melaksanakan pengukuran yang dapat memberikan hasil yang optimal, mengingat banyak hal yang diperlukan dan dipersiapkan dengan teliti. Menurut Dharma (2005: 18) menyatakan bahwa manajemen kinerja sebagai suatu proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasan langsungnya. Posisi seseorang dalam suatu struktur akan mempermudah memperoleh sumber daya yang diperlukan, yang memungkinkan dia bekerja sesuai dengan arahan dari atasannya.

Disisi lain peran seorang wanita yang memiliki peran ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga dan pekerja karir, akan merasa kesulitan untuk memposisikan diri, karena kodrat wanita yang memang diposisikan sebagai ibu rumah tangga. Mereka akan mudah menyatukan masalah keluarga dengan profesinya sebagai wanita karir, hal ini sangat mencemaskan bagi wanita yang sudah menikah bahkan mempunyai anak. Dimana seorang wanita harus membagi waktu kasih sayangnya terhadap anak, istri, dan keluarga demi mengejar karir yang dijalaninya. Bagi seorang manajer seringkali tidak menghiraukan masalah seperti konflik dipegawainya terutama kaum wanita, yang diinginkan dari seorang manajer hanyalah bagaimana organisai atau perusahaannya bisa maju dan berkembang, tercapai atau tidaknya tujuan

organisasi akan ditentukan oleh sejauhmana pemahaman dan kinerja pegawai tentang tujuan organisasi.

Peningkatan kinerja pada pegawai suatu organisasi tidak dapat dilepaskan dari konflik pekerjaan keluarga di dalam lingkup organisasi itu. Maka dari itu berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Rumah sakit PKU Muhammadiyah SURAKARTA)”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang mempunyai nilai penting serta relevan untuk dibahas dan diteliti berkaitan dengan judul di atas yaitu:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan dari konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja pegawai di Rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.
2. Apakah ada nilai-nilai yang melatarbelakangi pengaruh dimensi konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja pegawai di Rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja pegawai di Rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.
2. Untuk menganalisis nilai-nilai yang melatarbelakangi pengaruh dimensi konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja pegawai di Rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Konflik pekerjaan keluarga merupakan suatu hal yang biasa terjadi dimana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling bersatu, sehingga timbul ketidakselarasan satu sama lain, dimana perhatian dari satu peranan tersebut dibagi menjadi dua dengan tuntutan pekerjaan.

Ada nilai manfaat dari penelitian ini:

1. Bagi responden

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat untuk mengatasi stres kerja dan *work family conflict* dalam upaya meningkatkan kinerja yang lebih baik.

2. Bagi akademis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan wanita yang telah berkeluarga.

#### 4. Manfaat praktis

- a. Memberikan analisis pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja pegawai di Rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan perusahaan.
- b. Memberikan solusi kepada para manajer perusahaan apabila menemukan situasi seperti ini, agar dapat cepat ditangani dengan maksimal.
- c. Mengetahui tingkat kinerja pegawai di Rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.

#### **E. Sistematika Skripsi**

Dalam skripsi ini penulis menuliskan skripsi terdiri dari 5 bab, dimana dalam setiap bab akan menjelaskan tentang:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Di dalam bab ini akan dijelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang berbagai tinjauan teoritis yang relevan dengan penelitian guna menunjang penulisan skripsi ini, diantaranya: pengertian konflik kerja dan konflik pekerjaan-keluarga, tipe dan dimensi konflik pekerjaan-keluarga, jenis konflik pekerjaan-keluarga, pengertian kinerja, tujuan kinerja, penilaian tingkat keberhasilan kinerja, faktor yang menghambat pencapaian hasil, dan kajian penelitian terdahulu.

### BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai kerangka pemikiran, lokasi penelitian, populasi dan sampel, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji f, dan uji t.

### BAB IV ANALISIS dan PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dijabarkan mengenai gambaran umum obyek penelitian, data yang diperoleh, analisis data, dan hasil analisis data dan pembahasannya.

### BAB V PENUTUP

Di dalam bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari pembahasan permasalahan dalam penelitian ini, keterbatasan dan kendala-kendala yang dihadapi penulis selama melaksanakan penelitian serta saran-saran bagi obyek penelitian itu sendiri maupun untuk proses penelitian lebih lanjut.

### DAFTAR PUSTAKA

### LAMPIRAN